RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE DE LA CPPNI DE LA BRANCHE MUTUALITE

Année 2018

Sommaire :

I - Bilan des accords collectifs d'entreprise

1.1 Durée du travail, répartition et aménagement des horaires p.5

1.1.1 Travail effectif p.5

1.1.2 Astreintes p.5

1.1.3 Équivalences p.5

1.1.4 Temps de pause p.6

1.1.5 Durée quotidienne maximale p.6

1.1.6 Durées hebdomadaires maximales p.6

1.1.7 Durée légale et heures supplémentaires p.6

1.1.8 Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine p.7

1.1.9 Horaires individualisés et récupération des heures perdues. p.7

1.1.10 Conventions de forfait p.8

1.1.11 Travail de nuit p.8

1.1.12 Travail à temps partiel p.8

1.1.13 Travail intermittent p.8

1.2 Repos quotidien p.9

1.3 Jours fériés p.9

1.4 Congés payés et autres congés p.10

1.4.1 Renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement p.10

1.4.2 Attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires p.10

1.4.3 Organisation des dons de congés p.10

1.5 Compte épargne temps (CET) p.11

1.5.1 Bénéficiaires p.11

1.5.2. Alimentation du CET p.11

1.5.3. Utilisation pour financer un congé p.11

1.5.4. Monétisation des droits par le salarié p.11

1.5.5. Abondement de l'employeur p.12

1.5.6. Plafond de droits pouvant être inscrits sur le CET p.12

1.5.7. Transfert des droits p.12

II - Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2.1 Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications p.13

2.1.1 Répartition des effectifs de la branche Mutualité par classification p.13

2.1.2 Méthode de classification des fonctions p.13

2.1.3 Projet de modernisation de la CCN Mutualité. p.17

2.2 Bilan de l'action de branche en matière de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle p.18

2.2.1 Accord Égalité Professionnelle p.18

2.2.2 Synergie avec la FNMF autour du réseau MutElles p.19

2.2.3 Indicateurs de suivi des Certificats de qualification professionnelle (CQP) p.20

2.3 Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes p.23

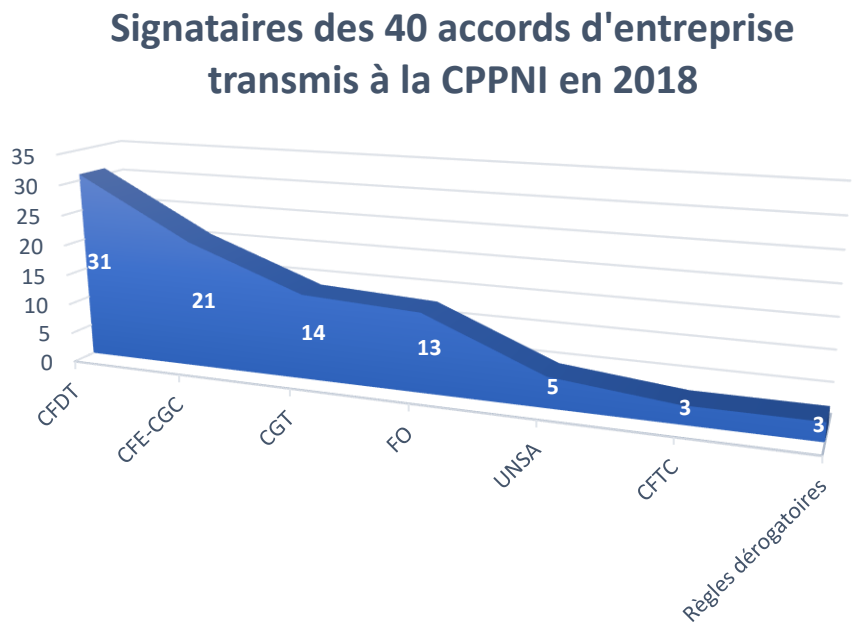
III - Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. p.26

Table des matières

L'article L. 2232-9 du Code du travail confie notamment à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) instituée au niveau de la branche la mission de réaliser un rapport annuel d'activité.

Ce rapport comprend un bilan des quarante accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI qui portent sur des thèmes définis par le législateur en matière de :

- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- Repos quotidien ;
- Jours fériés ;
- Congés payés et autres congés ;
- Compte épargne-temps.



Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le présent rapport dresse le bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI en les déclinant par thème (I.), fait état du bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle (II.) et met en lumière les outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (III.).

I - Bilan des accords collectifs d'entreprise

1.1 Durée du travail, répartition et aménagement des horaires

1.1.1 Travail effectif

Les articles L. 3121-6 et L.3121-7 du Code du travail concernent le champ de la négociation collective en matière de travail effectif.

Ils traitent notamment de la question de la rémunération des temps de restauration et de pause, des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3 du Code du travail ou de l'assimilation de ces temps à du temps de travail effectif et des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 du Code du travail dépasse le temps normal de trajet qui peuvent être prévues par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Cette thématique n'a pas été traitée, au cours de l'année 2018, par les accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité.

1.1.2 Astreintes

L'article L. 3121-11 du Code du travail prévoit notamment qu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place des astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

L'article L. 3121-12 du Code du travail indique notamment qu'à défaut d'accord, les astreintes sont mises en place par l'employeur qui fixe le mode d'organisation et la compensation après information et consultation du comité social et économique.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Au cours de l'année 2018, cette thématique a fait l'objet d'un accord collectif d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité. Cet accord traite de la question de l'indemnisation des astreintes et précise qu'elles seront rémunérées à hauteur de 20 % du taux horaire par heure d'astreinte et de 150 % du taux horaire pour la période d'intervention.

1.1.3 Equivalences

Le régime d'équivalence est défini par l'article L. 3121-13 du Code du travail comme un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière et les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2018 ne concernent pas cette thématique.

1.1.4 Temps de pause

L'article L. 3121-16 du Code du travail prévoit que dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives. En application de l'article L.3121-17 du Code du travail, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition en matière de temps de pause.

En revanche, deux accords collectifs d'entreprise conclus en 2018 instaurent des temps de pause supplémentaires rémunérés d'une durée de dix minutes le matin et de dix minutes l'après-midi. Ces mesures s'inscrivent dans une démarche d'amélioration des conditions de travail des salariés qui en sont bénéficiaires.

1.1.5 Durée quotidienne maximale

L'article L. 3121-18 du Code du travail prévoit qu'en dehors de trois exceptions, la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures.

Parmi ces exceptions figure l'article L. 3121-19 du Code du travail qui dispose qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition en la matière.

Concernant les accords collectifs d'entreprise transmis au cours de l'année 2018 à la CPPNI de la branche Mutualité, il est possible de relever que deux accords signés dans des structures relevant du Livre II et du Livre III du Code de la Mutualité font état de la possibilité de dépasser la durée maximale quotidienne de travail effectif en la portant à douze heures.

1.1.6 Durées hebdomadaires maximales

L'article L. 3121-23 du Code du travail dispose qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures.

Sur ce point, il convient de noter que ni les textes conventionnels de branche ni les accords collectifs d'entreprise transmis au cours de l'année 2018 à la CPPNI ne prévoient de disposition en la matière.

1.1.7 Durée légale et heures supplémentaires

En application de l'article L. 3121-27 du Code du travail, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

La Convention collective de la Mutualité reprend les dispositions législatives applicables en la matière à son article 5.1 qui dispose notamment que "*les horaires et la durée de travail sont fixés par l'organisme selon la législation en vigueur".*

Concernant les heures supplémentaires, l'article L. 3121-28 du Code du travail dispose que toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

L'article 5.2 de la Convention collective de la Mutualité prévoit quant à lui notamment que dans des cas exceptionnels, les organismes se réservent la possibilité de faire effectuer, au-delà de l'horaire légal de travail, des heures supplémentaires et fixe le contingent annuel à 100 heures supplémentaires.

Il est important de noter qu'en application de l'article L. 3121-33 du Code du travail, le contingent d'heures supplémentaires est fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

Parmi les accords collectifs d'entreprise transmis au cours de l'année 2018, il est intéressant de relever que quatre d'entre eux traitent notamment de la question du contingent d'heures supplémentaires en reprenant soit les dispositions prévues par la branche soit en le portant de 150 à 220 heures par an.

1.1.8 Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

L'article L. 3121-44 du Code du travail prévoit la possibilité, pour un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche de définir les modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Cependant, plusieurs accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2018 concernent cette thématique. Une différence notable qu'il est possible de relever entre ces derniers concerne la durée hebdomadaire de travail qui varie en fonction des organismes ainsi que le nombre de jours de RTT octroyés aux salariés afin d'atteindre une durée moyenne hebdomadaire de travail de 35 heures. Au sein de ces différents accords, il est prévu des durées de travail allant de 36,25 heures à 38,75 heures avec attribution de 8 à 23 jours de RTT par an.

1.1.9 Horaires individualisés et récupération des heures perdues

Les articles L. 3121-48 et suivants du Code du travail concernent les horaires individualisé et la récupération des heures perdues. Le législateur a notamment instauré la possibilité, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche de prévoir les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre lorsqu'est mis en place un dispositif d'horaires individualisés mais également de fixer les modalités de récupération des heures perdues.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Il est possible de relever, concernant les accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2018, que trois d'entre eux traitent de la thématique des horaires individualisés. Sont notamment définies au sein de ces derniers les plages fixes et mobiles mais également les limites et modalités de mise en œuvre du crédit / débit d'heures. Le crédit / débit d'heures est par exemple limité, en fonction des accords, à trois heures par semaine, dix heures par mois ou encore cent heures par an.

1.1.10 Conventions de forfait

L'article L. 3121-63 du Code du travail dispose que les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Parmi tous les accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2018, dix d'entre eux concernent les conventions de forfait. Qu'il s'agisse de forfaits annuels en heures ou en jours, leurs modalités de mise en œuvre sont détaillées au sein de ces accords. Il est ainsi possible de noter que dans le cadre des forfaits jours, en fonction des structures, le nombre de jours travaillés varie de 193 à 218, avec une moyenne de 212 jours.

1.1.11 Travail de nuit

Le travail de nuit est défini par les articles L. 3122-1 et suivants du Code du travail.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Au cours de l'année 2018, cette thématique a fait l'objet d'un accord collectif d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité. Cet accord concerne notamment l'indemnisation du travail de nuit correspondant à la multiplication de la valeur du point de la Convention collective de la Mutualité par le nombre de nuits travaillées.

1.1.12 Travail à temps partiel

L'article L. 3123-1 du Code du travail définit comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Il s'agit des salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Au niveau de la branche Mutualité, la thématique du travail à temps partiel est notamment évoquée à l'article 5.3 de la Convention collective mais également au sein l'accord de branche relatif au travail à temps partiel du 11 février 2015.

Huit accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2018 traitent de cette thématique. Parmi ces accords figure notamment la possibilité d'augmenter le plafond d'heures complémentaires au tiers de la durée du travail stipulée au contrat.

Il est également possible de relever que dans le cadre de l'aménagement des fins de carrière, un accord collectif d'entreprise a ouvert la possibilité aux salariés de 58 ans et plus de bénéficier d'un passage à temps partiel sur demande de leur part.

1.1.13 Travail intermittent

Le régime du travail intermittent est défini par les articles L. 3123-33 et suivants du Code du travail.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière et les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2018 ne concernent pas cette thématique.

1.2 Repos quotidien

Conformément à l'article L.3131-1 du Code du travail tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Toutefois, l'article suivant du même Code ouvre le champ à la négociation collective et dispose qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions prévues par décret notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

La Convention collective de la Mutualité ne fixe pas de règle en matière de repos quotidien.

En sus des dispositions précitées, l'article L.3131-3 du Code du travail prévoit qu'en l'absence d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien dans les conditions définies par décret.

Durant l'année 2018, la CPPNI a reçu trois accords traitant du repos quotidien conclus dans des mutuelles de Livre II.

Il est intéressant de relever qu'une entreprise a usé de sa faculté de négociation et a ainsi aménagé les règles du repos quotidien en prévoyant, conformément à l'article D. 3131-5 du Code du travail, que "l*e repos quotidien peut être réduit à 9 heures en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de la Mutuelle*".

Les deux autres accords procèdent quant à eux à un rappel des règles applicables sans y déroger.

1.3 Jours fériés

Selon les dispositions de l'article L. 3133-3-1 du Code de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés. Sur ce thème, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de règle spécifique sur cette thématique.

En 2018, six des accords transmis à la CPPNI traitent de cette question.

La majorité d'entre eux prévoit des journées chômées dans l'entreprise offertes aux salariés (le lundi de Pentecôte, le 30 avril 2018 ou encore le 24 décembre 2018).

En outre, dans un organisme mutualiste, les partenaires sociaux ont décidé que toutes les heures effectivement travaillées un jour férié (hors 1er mai et jour férié correspondant à un dimanche) seront récupérées et donneront lieu à l'attribution d'une prime horaire.

Dans un autre accord, il est prévu que lorsque les jours fériés tombent un samedi ou un dimanche, ils peuvent être repositionnés, à la demande du salarié, sur un jour travaillé, avant le 31 décembre.

Enfin, un organisme a prévu que, sur un exercice complet de 12 mois, 11 jours de repos sont garantis aux salariés au titre des jours fériés. Lorsqu'un jour férié survient un jour non ouvré dans l'entreprise, le salarié se voit accorder un jour de congé supplémentaire en compensation.

1.4 Congés payés et autres congés

Durant l'année 2018, la CPPNI a reçu vingt et un accords traitant de la question des congés payés et autres congés.

Il est intéressant de relever que ces accords ont trait principalement à trois thématiques : renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement (1.4.1) ; attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires (1.4.2) et organisation des dons de congés (1.4.3).

1.4.1 Renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement

Conformément à l'article L. 3141-21 du Code du travail, les règles de fractionnement du congé principal peuvent être fixées par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, par accord de branche et ce n'est qu'à défaut d'accord collectif que la loi fixe le nombre de jours de congés supplémentaires auxquels le salarié a droit (article L. 3141-23 du Code du travail).

La convention collective de la Mutualité ne fixe pas de règle en matière de fractionnement du congé principal.

Aussi, certaines entreprises du secteur ont négocié dans leurs accords d'entreprise des dispositions relatives à cette thématique.

Ces dernières prévoient notamment la possibilité, pour le salarié, de demander le fractionnement des congés payés hors 5e semaine.

Toutefois, dans cette hypothèse, cinq accords collectifs (quatre concernant des mutuelles de Livre II et un concernant une mutuelle de Livre I) écartent l'octroi des jours de fractionnement sans que l'accord individuel du salarié soit nécessaire conformément à l'article L. 3141-21 précité.

1.4.2 Attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires

Il est intéressant de relever que plusieurs accords prévoient des dispositions relatives à l'octroi de jours de congés supplémentaires.

Il peut ainsi s'agir de jours accordés en raison de la survenance d'un événement particulier (ex : déménagement) mais également d'augmenter le nombre légal de congés payés ou d'améliorer le mécanisme conventionnel d'octroi de jours de congés supplémentaires pour ancienneté.

A l'inverse, une mutuelle de Livre III rencontrant des difficultés économiques a conclu un accord collectif avec 4 organisations syndicales représentatives pour diminuer le nombre de jours de congés supplémentaires octroyés pour enfant malade par la Convention collective de la Mutualité.

1.4.3 Organisation des dons de congés

La loi du 9 mai 2014 a autorisé le don de jours de congés ou de repos au profit d'un salarié, parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant une présence soutenue (article L. 1225-65-1 du Code du travail). Ce mécanisme a été étendu depuis le 15 février 2018 au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap par la loi n° 2018-84 du 13 février 2018.

Il est intéressant de relever qu'en la matière la négociation d'un accord collectif n'est pas obligatoire.

Toutefois, elle présente un intérêt majeur, celui de mettre en place un cadre général négocié sur cette thématique.

Les quatre accords conclus au sein du secteur définissent ainsi les jours de repos pouvant faire l'objet d'un don, le nombre maximal de jours, la procédure de demande, etc.

Un accord conclu au sein d'une mutuelle de Livre III prévoit un abondement de la part de l'employeur selon le mode de calcul suivant : jusqu'à la 500ème heure, 10% des dons effectués par les salariés et à partir de la 501ème heure, 5% des dons effectués par les salariés. En tout état de cause, le nombre d'heures abondées par l'employeur est limité à 150 heures par année civile.

1.5 Compte épargne temps (CET)

Le compte épargne temps peut être mis en place au bénéfice des salariés dans les entreprises, via la négociation d'un accord collectif. La négociation collective d'entreprise prime, en la matière, sur la négociation de branche. Les partenaires restent assez libres dans la négociation du contenu des accords, à condition de respecter les dispositions d'ordre public prévues aux articles L. 3151-1 du Code du travail.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de règle spécifique sur ce thème.

En 2018, huit accords transmis à la CPPNI ont pour finalité la mise en place un compte épargne temps.

1.5.1 Bénéficiaires

Cinq accords transmis à la CPPNI en 2018 prévoient la mise en place du compte épargne temps au bénéfice de l'ensemble des salariés de la structure, sans condition d'ancienneté. Un autre prévoit une condition d'ancienneté de huit mois et deux autres une condition d'ancienneté d'un an.

1.5.2. Alimentation du CET

L'ensemble des accords conclus par les entreprises du secteur prévoient que le CET peut être alimenté, sous certaines conditions et limites, par des jours de congés payés, des jours de congés supplémentaires pour fractionnement, des jours de congés conventionnels pour ancienneté, des jours de récupération pour les salariés dont le temps de travail a été aménagé sur l'année, des jours de repos pour les salariés soumis au forfaits jours, mais également, pour deux accords, par des éléments de salaire.

1.5.3. Utilisation pour financer un congé

L'ensemble des partenaires sociaux ont entendu permettre l'utilisation du CET en temps pour l'indemnisation de congés familiaux (congé parental d'éducation, proche aidant, solidarité familiale, présence parentale), d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, d'un congé sabbatique mais aussi pour le financement d'un passage à temps partiel choisi, d'un départ anticipé à la retraite ou d'une réduction d'activité précédent un départ en retraite ou encore d'une période de formation en dehors du temps de travail.

1.5.4. Monétisation des droits par le salarié

Certains accords prévoient une indemnisation en argent sur justificatifs pour un mariage, un PACS, une naissance, ou encore une adoption, un divorce sous condition, un décès du conjoint ou partenaire pacsé, une acquisition ou un agrandissement d'une résidence principale, un surendettement ou un rachat de trimestres pour la retraite. Il est également prévu

par un accord que le salarié peut demander une fois par an l'octroi d'une rémunération immédiate en contrepartie de tout ou partie des droits inscrits sur le CET.

Quatre accords stipulent également que les éléments placés feront l'objet d'une revalorisation en fonction de l'évolution du salaire de l'intéressé au jour de l'utilisation des droits inscrits sur le compte.

1.5.5. Abondement de l'employeur

Un accord prévoit un abondement de l'employeur à hauteur de 15 % pour les droits constitués utilisés pour financer l'un des congés suivants :

- Soutien familial ou solidarité internationale
- Enfant ou conjoint en cas d'accident, de maladie ou de handicap grave
- Cessation progressive ou totale d'activité pour anticiper un départ à la retraite

1.5.6. Plafond de droits pouvant être inscrits sur le CET

Un accord fixe un plafond augmenté de 120 jours à 180 jours pour les salariés proches de la retraite (50 ans et plus).

1.5.7. Transfert des droits

En sus du transfert automatique des droits du salarié en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, un accord prévoit également un transfert des droits du salarié vers la nouvelle entité, si cette dernière donne son accord, en cas de rupture du contrat de travail suivie d'une embauche.

Nous constatons que les accords conclus dans les différents domaines listés ci-dessus ont un impact limité sur :

- **les conditions de travail des salariés de la branche en ce que la majorité d'entre eux n'a pas pour finalité à restreindre les droits octroyés à ces derniers par le Code du travail et la Convention collective de la Mutualité ;**
- **la concurrence au sein du secteur au regard de leur portée juridique relativement limitée.**

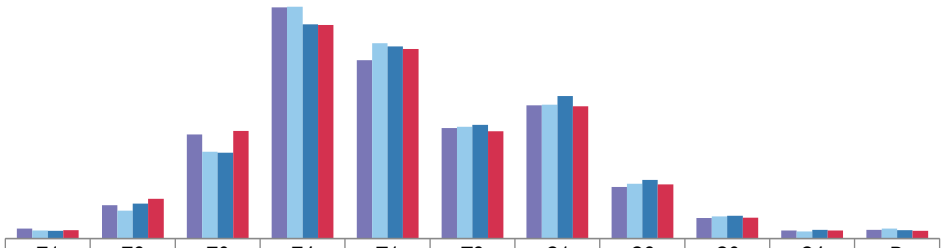
II - Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

2.1 Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications

2.1.1 Répartition des effectifs de la branche Mutualité par classification

La Convention collective nationale Mutualité prévoit 4 catégories : « Employés », « Techniciens », « Cadres » et « Directeurs » et 11 degrés de classification.

Répartition des effectifs de la branche Mutualité par classification



	E1	E2	E3	E4	T1	T2	C1	C2	C3	C4	D
CDI 2015	1,1%	3,8%	11,7%	26,0%	20,0%	12,4%	15,0%	5,8%	2,3%	0,9%	1,0%
CDI 2016	0,9%	3,1%	9,8%	26,1%	22,0%	12,6%	15,0%	6,1%	2,5%	0,8%	1,1%
CDI 2017	0,9%	3,9%	9,6%	24,1%	21,6%	12,8%	16,0%	6,6%	2,6%	1,0%	0,9%
Tous contrats 2017	0,9%	4,5%	12,1%	24,0%	21,3%	12,1%	14,9%	6,1%	2,3%	0,9%	0,9%

1/4 des effectifs appartiennent à la catégorie « Employés classe E4 ». D'année en année s'installe néanmoins une diminution progressive des effectifs « employés » au profit des catégories « techniciens » et « cadres ». La recomposition des effectifs témoigne de la montée en expertise des métiers dont les activités, dans un contexte d'automatisation des actes de gestion et de digitalisation de la relation adhérent/usager, s'orientent vers plus d'analyse, de contrôle, de conseil et d'accompagnement.

2.1.2 Méthode de classification des fonctions

- Article 6-1 de la CCN Mutualité

Les partenaires sociaux de la branche ont mis en place dans le cadre de la Convention collective nationale signée le 31 janvier 2000, un dispositif de classification reposant sur le principe des critères classants.

L'article 6-1 de la CCN Mutualité prévoit : « Les emplois sont classés par application de la méthode définie en annexe 1 de la CCN Mutualité. Les représentants du personnel doivent être associés à l'ensemble de la démarche. Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser la classification. »

Le bilan dressé à l'issue des cinq premières années d'application des classifications a exclu, une modification du nombre de critères, de la pondération égalitaire des critères et du nombre de classes.

Chaque mutuelle doit gérer la classification dans le temps, dans le respect des principes posés par la convention collective et au regard de ses spécificités.

Par ailleurs, la branche doit poursuivre son rôle d'accompagnement des modifications profondes que traverses le secteur de la Mutualité en s'appuyant sur les travaux menés avec le concours de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité.

- Témoignage pour le guide du Conseil supérieure de l'égalité professionnelle (CSEP)

En janvier 2016, la branche Mutualité a témoigné dans le cadre du « Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification » réalisé par Brigitte GRESY, Secrétaire Générale du Conseil supérieure de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), et Marie BECKER, Conseillère technique au CSEP.

Pour, le CSEP, la méthode d'évaluation des emplois à critères classants qui séparent le contenu du travail en un certain nombre de critères, permet de comparer les emplois d'une manière non discriminatoire dans la mesure où toutes les fonctions dans une organisation peuvent être évaluées en utilisant le même système d'évaluation. Ainsi, cette méthode de classification peut être utilisée pour établir l'un des éléments les plus importants du principe d'égalité de rémunération, à savoir « un travail de valeur égale ».

- Méthodologie des « critères classants »

Étapes de la démarche

La méthode des « critères classants » définie en annexe 1 de la CCN Mutualité implique chronologiquement :

1/ L'identification des fonctions de l'entreprise ;

2/ La description des missions effectuées par chaque fonction afin de disposer de l'information nécessaire à leur évaluation ;

3/ L'application à chaque fonction de la description des critères prévus à l'annexe 1 de la CCN Mutualité en retenant un degré pertinent pour chacun des 5 critères ;

4/ La pesée des fonctions à l'aide de la grille de cotation et la détermination pour chaque fonction de la classe à laquelle elle doit être rattachée conformément aux dispositions de l'annexe 1 de la CCN Mutualité.

Principes de bases

La méthode d'évaluation est basée sur les cinq critères suivants :

1. Compétence et technicité ;
2. Autonomie ;
3. Dimension relationnelle ;
4. Gestion : moyens et ressources ;
5. Contribution.

Ces critères représentent les exigences des fonctions en termes de :

1. **Compétences professionnelles** propres à chaque fonction analysée à travers le critère « Compétence et de technicité ».

2. **Compétences comportementales** à travers les critères :
- « Autonomie » ;
- « Dimension relationnelle » ;
- « Gestion : moyens et ressources ».

3. **Influence et impact sur l'entreprise** à travers le critère « Contribution ».

Exemple du critère : « Autonomie » :

Définition : ce critère mesure la latitude d'action nécessaire pour exercer les activités de la fonction et atteindre les résultats ou les objectifs fixés. Il mesure également la capacité d'imaginer des solutions, d'effectuer des choix, à prendre des décisions et à les mettre en œuvre.

Degré 1 : exécution
Exécuter des opérations élémentaires en appliquant les normes et les consignes

Degré 2 : réalisation
Enchaîner ou combiner des tâches variées en respectant les procédures générales. Exercer un auto-contrôle. Prévoir l'organisation du poste de travail, les séquences et leur enchaînement.

Degré 3 : coordination
Concevoir un plan d'activités pour son poste ou pour une équipe en fonction d'un but à atteindre. Prévoir l'incidence des contraintes internes et externes ainsi que les aléas prévisibles avec leurs répercussions possibles sur l'atteinte d'objectifs.

Degré 4 : mise en œuvre
Analyser et synthétiser toutes les données d'un dossier. Imaginer la meilleure réponse possible en proposant une méthode, un plan d'action, des délais. Diriger et contrôler la réalisation des actions.

Degré 5 : fixation d'objectifs
Décider de plans d'action globaux pour une activité ou une direction dans le cadre de la stratégie de l'entreprise. Fixer les objectifs correspondants et en contrôler la réalisation. Analyser une situation dans une perspective stratégique. Imaginer les modalités d'introduction de solutions innovantes et en prévoir toutes les conséquences pour l'entreprise.

Degré 6 : définition de stratégie
Percevoir et prévoir les changements de l'environnement et définir des axes stratégiques ayant des conséquences sur la pérennité et/ou le développement de l'entreprise.

Chacun des 5 critères comprend 6 degrés. La détermination du degré de chaque critère permet d'effectuer la pesée de la fonction considérée, exprimée en nombre de points. Le nombre de points obtenu pour la fonction considérée servira ensuite à déterminer la classe de cette fonction selon le barème de cotation.

Cotation

Pondération

Afin de reconnaître une importance égale aux cinq critères classants, chacun de ceux-ci se voit attribuer une pondération identique de 20 %.

Valeur des degrés

Afin de donner un poids à chaque fonction, l'écart entre les six degrés est constant (43 % de plus pour le degré supérieur).

Grille de cotation

Degrés	Compé-tence et technicité	Auto-nomie	Dimen-sion relation-nelle	Gestion	Contri-bution	Loi de progres-sion
1	200	200	200	200	200	1,00
2	290	290	290	290	290	1,43
3	410	410	410	410	410	2,05
4	590	590	590	590	590	2,93
5	840	840	840	840	840	4,20
6	1 200	1 200	1 200	1 200	1 200	6,00

Cotation pour chaque catégorie et répartition dans les catégories

Catégorie cadres :
- classe C 4 : 4 870 à 6 000 ;
- classe C 3 : 3 940 à 4 860 ;
- classe C 2 : 3 200 à 3 930 ;
- classe C 1 : 2 590 à 3 190.

Catégorie techniciens :
- classe T 2 : 2 140 à 2 580 ;
- classe T 1 : 1 770 à 2 130.

Catégorie employés :
- classe E 4 : 1 540 à 1 760 ;
- classe E 3 : 1 330 à 1 530 ;
- classe E 2 : 1 150 à 1 320 ;
- classe E 1 : 1 000 1 140.

Catégorie directeurs : Le directeur d'un organisme visé par l'annexe concernant les missions et responsabilités du directeur d'un organisme mutualiste entrant dans le champ d'application de la convention collective est classé dans la catégorie D.

- **Guide méthodologique**

Deux guides méthodologiques ont été réalisés afin de donner des repères dans l'application du dispositif conventionnel, en partant des constats suivants :

- Les évolutions des organisations, au travers notamment des regroupements, doivent amener à s'interroger sur la nécessité de proposer aux organismes mutualistes des indicateurs en termes de positionnement de certains emplois clés,

- Les perspectives à court et moyen terme de la démographie des effectifs salariés doivent conduire à mettre en place des éléments repères contribuant à l'attractivité des organismes mutualistes en termes de recrutement et d'évolution des parcours professionnels.

Exemples issus des guides méthodologiques

Emploi repère: Conseiller mutualiste collectif

FINALITE

- Prospecter, développer le portefeuille et promouvoir l'ensemble des offres collectives

ACTIVITES COMMUNES

- En relation avec les Directions d'entreprises et les IRP, préparer, prospecter, proposer et réaliser la vente de produits santé, de prévoyance et de retraite auprès d'un portefeuille de clientèle d'entreprises dans le cadre de la politique de développement de la mutuelle
- Créer, fidéliser et développer sa clientèle en direct ou à travers un réseau de prescripteur
- Assurer une veille concurrentielle ainsi qu'un reporting d'activité
- Entretenir et actualiser le fichier client
- Analyser et participer à la rédaction des réponses aux appels d'offre

POINTS DE DIFFERENTIATION : CONTENU +

- Conduire des négociations sur des enjeux ayant un impact pour la mutuelle
- Proposer, animer et participer à des réunions d'information et de communication auprès des adhérents, partenaires etc.
- Participer à la coordination du renouvellement du portefeuille collectif de son secteur
- Participer à l'intégration de nouveaux collaborateurs
- Participer à des groupes de travail « métiers »
- Développer le réseau de prescripteurs
- Assurer un rôle de représentation locale (institutionnel et économique)

EMPLOI REPERE	CONTENU	Classe	Points	Compétence et technicité	Autonomie	Dimension relationnelle	Gestion : moyens et ressources	Contribution
Conseiller mutualiste collectif	CONTENU	T2	**2410**	4	3	3	3	4
	CONTENU +	C1	**3020**	5	4	4	3	4

Emploi repère: Educateur de jeunes enfants

FINALITE

- Assurer, sous l'autorité du Directeur, la mise en œuvre d'un cadre éducatif et pédagogique adapté en faveur du développement, de l'épanouissement et du bien-être du jeune enfant accueilli en collectivité

ACTIVITES COMMUNES

- Participer à la mise en œuvre et à l'élaboration du projet pédagogique, en concertation avec l'ensemble du personnel
- Participer d'une manière globale à la prise en charge des enfants pour les soins et leur éveil
- Veiller au respect du rythme de l'enfant et propose des activités favorisant les différents apprentissages adaptés aux capacités de l'enfant
- Animer les activités d'éveil et culturelles au sein des différents groupes en collaboration avec l'équipe

POINTS DE DIFFERENTIATION : CONTENU +

- Peut proposer et mettre en œuvre des formations en interne, individuelles ou collectives
- Contrôler la qualité des services rendus aux usagers et proposer les améliorations nécessaires

EMPLOI REPERE	CONTENU	Classe	Points	Compétence et technicité	Autonomie	Dimension relationnelle	Gestion : moyens et ressources	Contribution
Educateur de jeunes enfants	CONTENU	T1	**1870**	4	2	3	2	2
	CONTENU +	T2	**2290**	4	3	4	3	2

2.1.3 Projet de modernisation de la CCN Mutualité

L'article 18-1-2 de la CCN Mutualité prévoit que les partenaires sociaux déterminent un agenda social à l'occasion de chaque rentrée de septembre pour l'année à venir. Un accord de branche à ce sujet a ainsi été signé par l'ensemble des partenaires sociaux le 23 octobre 2018.

L'accord « agenda social 2018-2019 » délimite, en plus des dates des CPPNI devant se dérouler jusqu'à juin 2019, les thèmes de négociation dont celui d'un accord relatif à la modernisation d'éléments structurants de la convention collective tels que :

- la définition du salaire minima hiérarchique ;
- l'évolution du système de rémunération sous l'angle de l'expérience professionnelle acquise et de la progression garantie ;
- la révision des classifications ;
- l'allongement du congé paternité.

2.2 Bilan de l'action de branche en matière de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle

2.2.1 Accord Égalité Professionnelle

- Accord Égalité Professionnelle du 24 septembre 2010

Un premier accord de branche signé le 24 septembre 2010 a permis de poser les jalons d'une dynamique de branche sur le sujet de l'Égalité professionnelle. Les partenaires sociaux y affirmaient leur conviction de la nécessité de mettre en œuvre une démarche assurant aux femmes comme aux hommes une égalité tout au long de leur parcours professionnel. Pour les partenaires sociaux de la branche Mutualité, une telle démarche requiert :

- une politique volontariste et dynamique destinée à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- l'implication des directions générales, des différents niveaux hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants ;
- l'appropriation commune des éléments de la problématique, un dialogue social de proximité et la mise en place de plans d'action ;
- la mobilisation de l'ensemble des dispositifs conventionnels existants : formation, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification …

- Accord Égalité professionnelle inscrit à l'Agenda social 2018-2019

Les partenaires sociaux ont procédé à un travail de diagnostic au travers de l'examen d'indicateurs issus du bilan social, duquel sont tirés le rapport de situation comparée et la cartographie des métiers de la branche. Un document de synthèse sur la période 2010-2014 a été partagé en préalable à l'ouverture d'une nouvelle négociation sur le sujet de l'Égalité professionnelle.

Les constats suivants ont pu être effectués :

- Recrutement : l'embauche de salariés hommes n'a que très peu augmenté dans une branche qui reste très majoritairement féminine (76% de femmes) ;
- Proportion de femmes dans les classes cadres : en dépit d'une certaine progression, il apparait que le pourcentage de femmes se réduit dans les niveaux élevés de classification ;
- Écarts de rémunération : à de rares exceptions près, les écarts de rémunération en défaveur des femmes constatés en 2010 ne se sont pas résorbés ;
- Pourcentage de femmes à temps partiel : stable depuis 2010, aucune progression significative n'a donc pu être relevée.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la négociation d'un nouvel accord, pour lequel les partenaires sociaux ont décidé de retenir les domaines d'action suivants :

- Recrutement
- Formation, mobilité et parcours professionnel
- Égalité salariale
- Parentalité et solidarités familiales
- Articulation et conciliation des temps de vie
- Conditions de travail

Les partenaires sociaux entendent suivre la mise en œuvre du présent accord au travers d'un certain nombre d'actions : travaux de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité, accompagnement méthodologique et pédagogique, recensement des bonnes pratiques… Ils s'assureront aussi, grâce à l'étude réalisée au niveau de la branche, des évolutions enregistrées et en tireront les conséquences dans le cadre d'une négociation triennale.

Extraits de l'accord en cours de négociation

Article 3 – 3 : Réduction des écarts de rémunération

Dès lors qu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, sa réduction est une priorité.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, en ce qui concerne les rémunérations et les classifications entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent ou un travail de valeur égale, de supprimer tous les écarts injustifiés constatés dans l'entreprise, au plus tard dans les 3 ans suivant la date de signature du présent accord.

Article 7 : Rôle de la branche

Les partenaires sociaux considèrent que la branche doit être acteur de la promotion de l'égalité professionnelle. Il lui appartient donc à ce titre :

- De suivre la mise en œuvre effective de cet accord, notamment en produisant chaque année un rapport de situation comparée de branche en collaboration avec l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité sur la base des indicateurs définis entre partenaires sociaux.
- De faire le bilan des actions organismes mutualistes dans la perspective de la négociation triennale prévue par la loi.
- D'intégrer dans les travaux et études menés par l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.
- De recommander aux organismes mutualistes la prise en compte de l'égalité professionnelle dans leur politique de gestion des ressources humaines et de les accompagner par la diffusion d'outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques. (…)

2.2.2 Synergie avec la FNMF autour du réseau MutElles

La branche Mutualité contribue et souhaite accentuer les synergies avec le réseau MutElles de la Fédération Nationale de la Mutualité Française (FNMF).

La démarche du réseau MutElles au sein de la Mutualité vise à :

- favoriser l'épanouissement militant et professionnel des femmes,
- sensibiliser les mutuelles à l'enjeu de la mixité femmes/hommes,
- évaluer les résultats et la progression des femmes au sein des conseils d'administration des mutuelles.

Peut faire partie du réseau toute femme, élue ou salariée d'une mutuelle (Livres I, II ou III), adhérant aux principes de la charte de MutElles.

<u>Contribution de l'ANEM lors de la réunion MutElles du 31/01/2019</u> **:**

La première réunion du réseau « MutElles » en 2019 s'est tenue sur le thème : Égalité Femme/Homme en Mutualité, où en est-on ?

L'intervention de l'ANEM a consisté a donné un éclairage sur les données de la Mutualité afin de répondre à la problématique suivante : « **Quelle mise en œuvre de l'égalité F/H au sein de la Mutualité ? »**. Une mise en perspective des entreprises mutualistes a été effectuées avec celles de l'économie sociale et solidaire.

Certains outils pratiques ont été présentés par les mutuelles, notamment pour agir contre les violences sexistes.

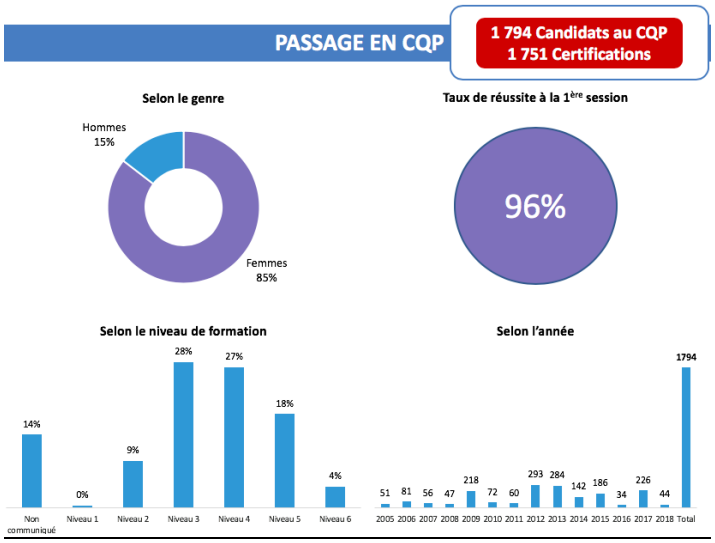
2.2.3 Indicateurs de suivi des Certificats de qualification professionnelle (CQP)

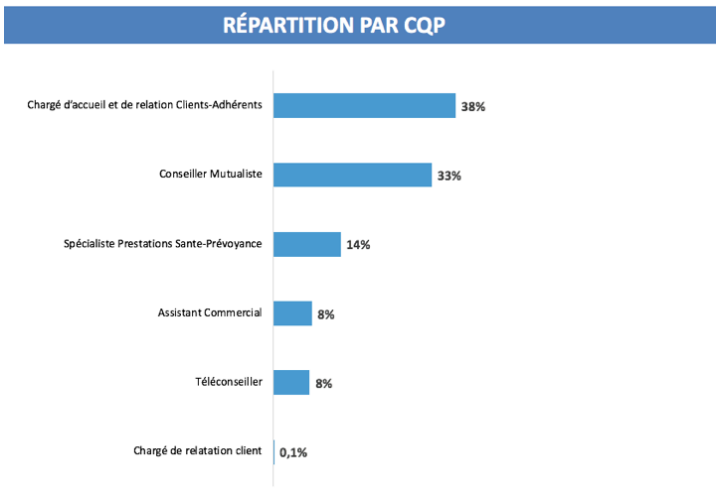
Près de 1800 collaborateurs se sont inscrits dans la démarche de certification professionnelle de la branche Mutualité depuis 2005. Avec un taux de réussite de 96%, la branche Mutualité certifie en moyenne 135 candidats par an via le dispositif CQP. Parmi les candidats, 85% sont des femmes.

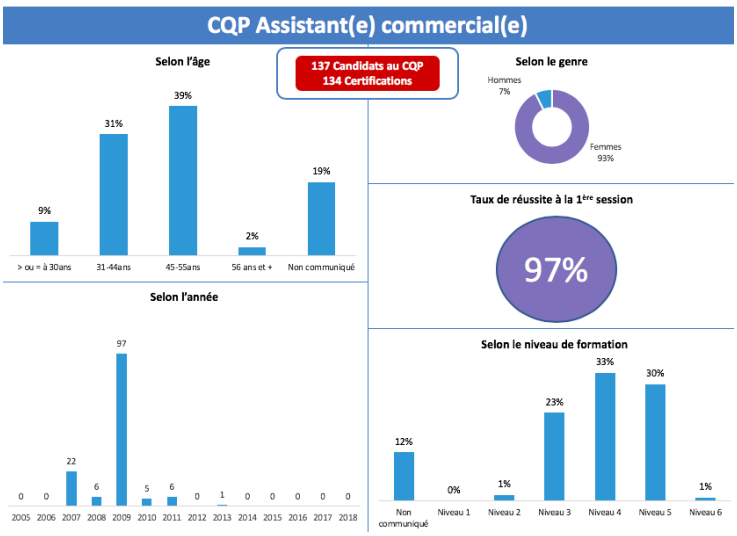
Sept parcours CQP sont accessibles par la voie formative ou la VAE : Assistant(e) commercial(e), Téléconseiller(ère), Chargé(e) d'accueil et de relation client/adhérent, Conseiller(ère) Mutualiste Individuel ou Collectif, Chargé(e) de relation à distance, Spécialiste prestations santé-prévoyance.

Ces parcours répondent à trois grands objectifs : l'accompagnement de la mobilité professionnelle des salarié(e)s, la reconnaissance des compétences, la structuration des parcours d'intégration.

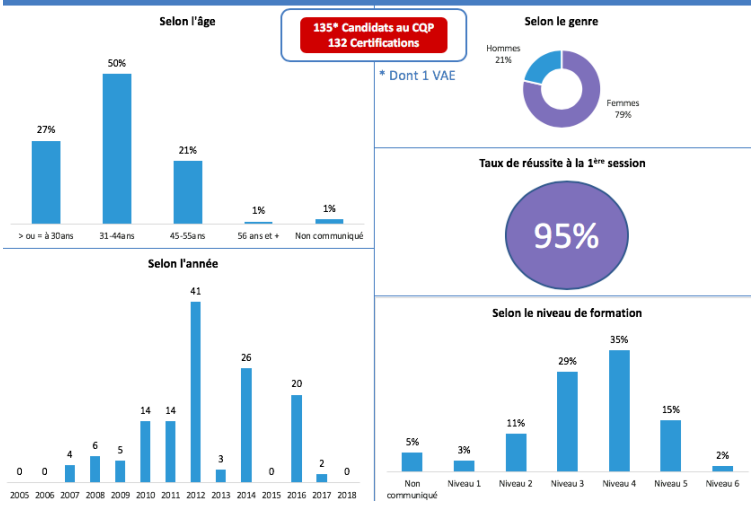
Statistiques des parcours CQP de 2005 à 2018



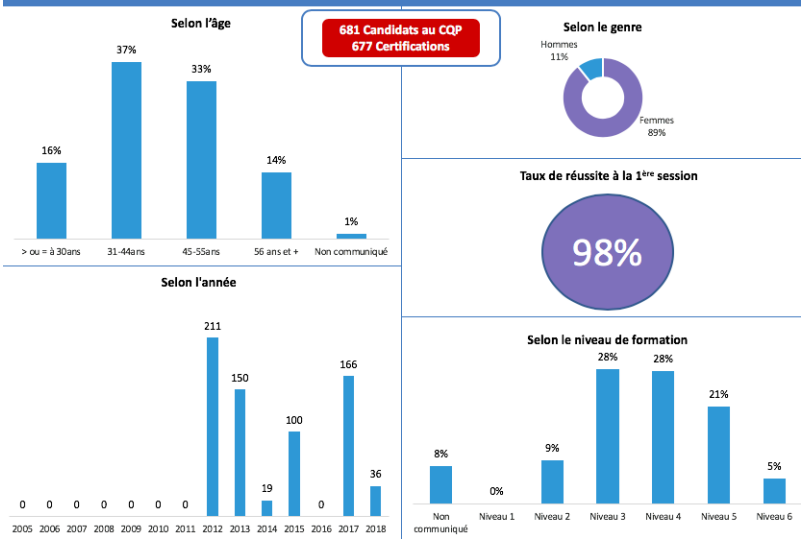




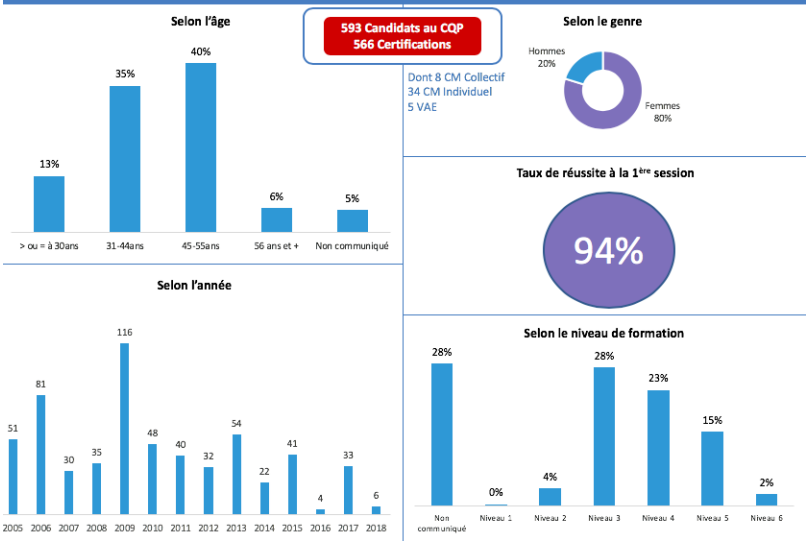
CQP Téléconseiller(ère)

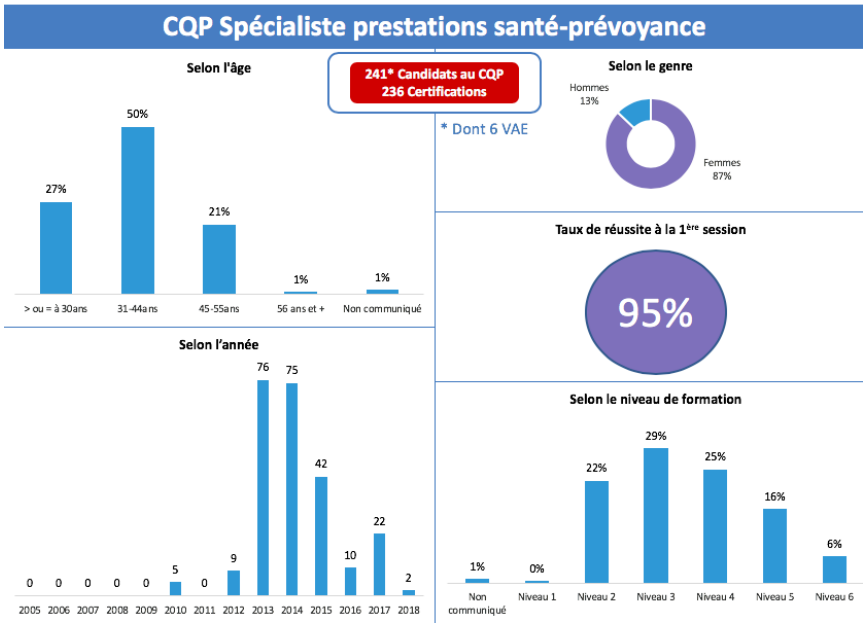


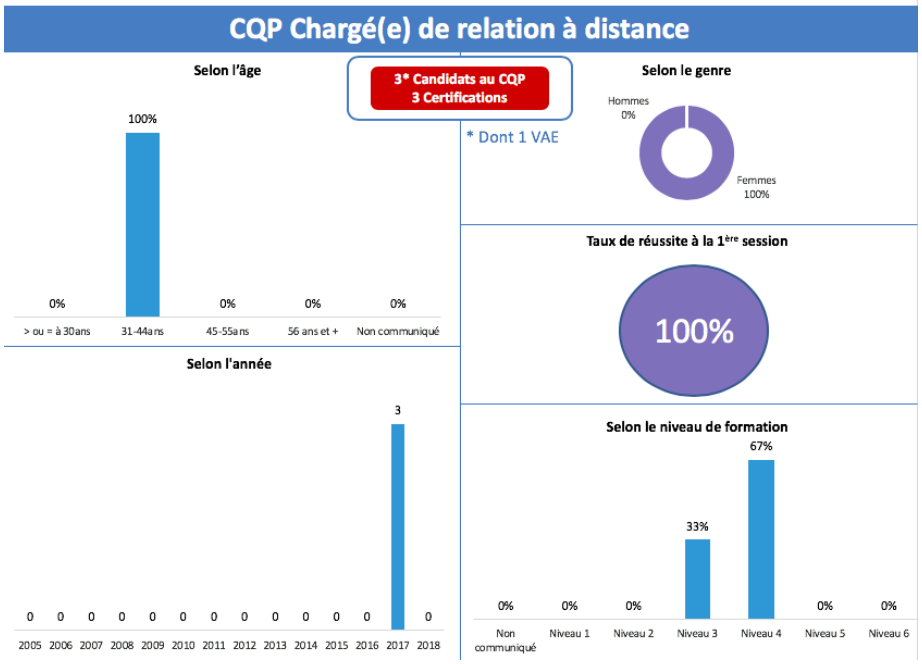
CQP Chargé(e) d'accueil et de relation clients/adhérents



CQP Conseiller(ère) mutualiste



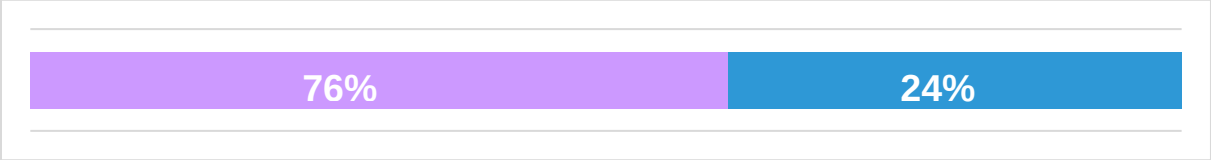




2.3 Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes

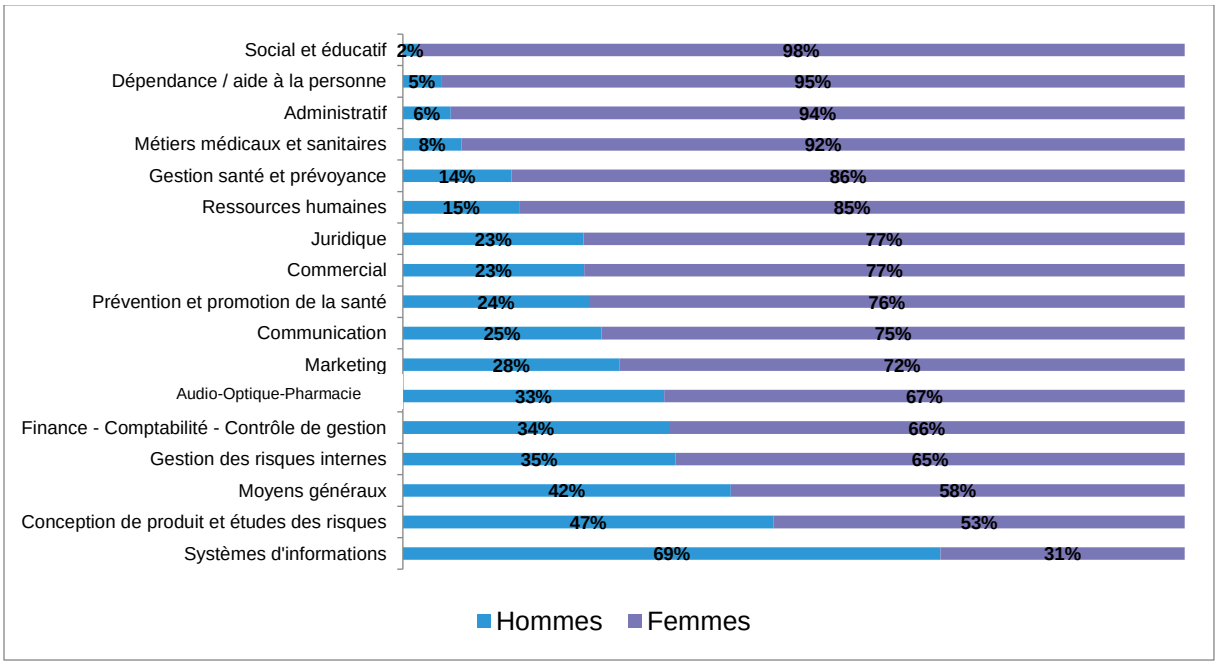
L'Observatoire de l'emploi et des métiers en Mutualité réalise annuellement un bilan social de branche avec une répartition des effectifs par sexe.

- **Répartition sexuée des effectifs**



Avec 76% de femmes, la branche Mutualité est une branche « non mixte ». Les hommes gagnent néanmoins un point dans les effectifs en 2017 : ils représentent 24% des collaborateurs.

- **Répartition sexuée des effectifs par famille de métiers**



Les femmes sont surreprésentées dans les métiers suivants :

- Social et éducatif (98%)
- Dépendance / Aide à la personne (95%)
- Administratif (94%)
- Métiers médicaux et sanitaires (92%)

Les Systèmes d'information sont majoritairement composés d'hommes :

- Les métiers des SI concentrent près de 70% d'hommes.

Si les femmes restent numériquement majoritaires dans la majeure partie des familles de métiers (sauf SI), les hommes sont surreprésentés dans les métiers suivants :

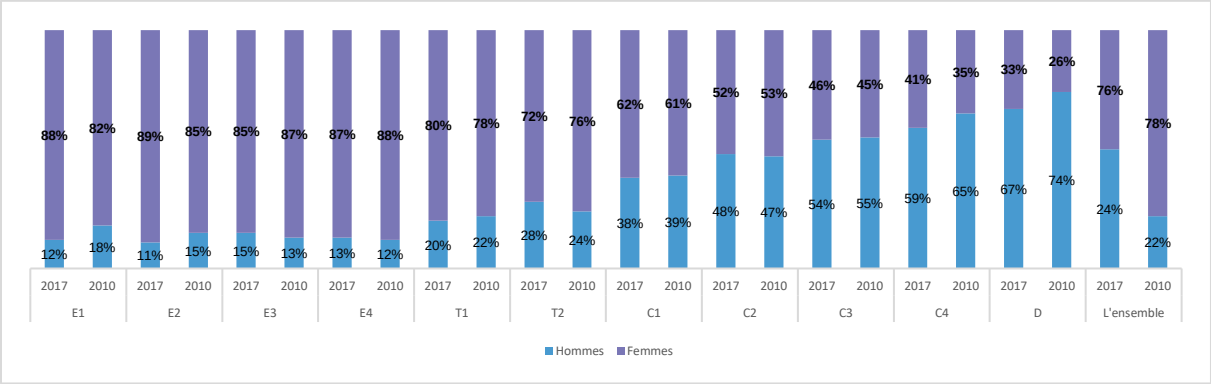
- Conception de produits et études de risques
- Moyens généraux
- Gestion des risques internes
- Finance-Comptabilité-Gestion

- **Données sexuées par catégorie socio-professionnelle**

Part de femmes par catégorie		
	2017	**2010**
Employés	87%	87%
Techniciens	77%	78%
Cadres	57%	55%

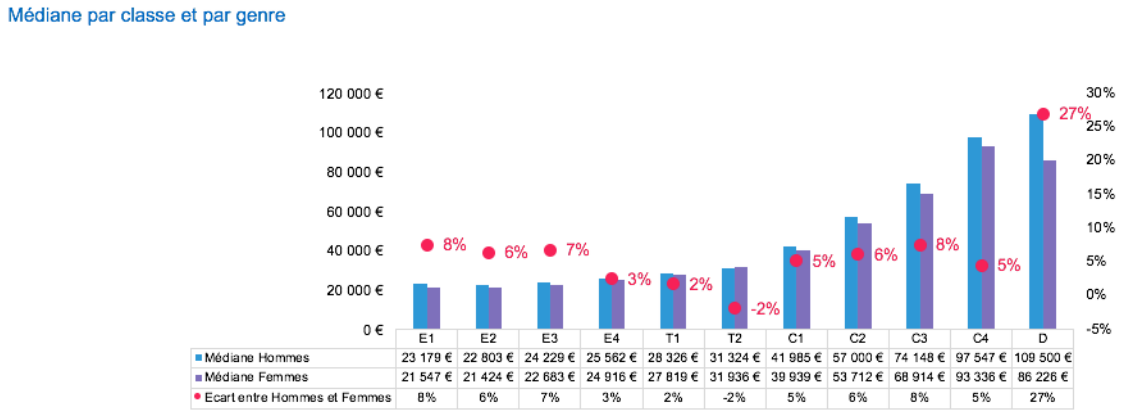
Le taux de femmes parmi les cadres est de 57% (+3 points depuis 2010).

- **Données sexuées sur les classifications par coefficient**



Les hommes sont surreprésentés dans les classes « cadres », notamment à partir de la classe C2. En classe C4, la part de femmes évolue néanmoins de 6 points en 7 ans.

- **Données sexuées sur les salaires par coefficient**



	E1	E2	E3	E4	T1	T2	C1	C2	C3	C4	D
Médiane Hommes	23 179 €	22 803 €	24 229 €	25 562 €	28 326 €	31 324 €	41 985 €	57 000 €	74 148 €	97 547 €	109 500 €
Médiane Femmes	21 547 €	21 424 €	22 683 €	24 916 €	27 819 €	31 936 €	39 939 €	53 712 €	68 914 €	93 336 €	86 226 €
Ecart entre Hommes et Femmes	8%	6%	7%	3%	2%	-2%	5%	6%	8%	5%	27%

Nous notons une différence des médianes entre les hommes et les femmes de E1 à E3 et de C1 à D alors que dans les classes intermédiaires, de E4 à T2, peu d'écarts sont constatés.

III - Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Des outils seront proposés dans le cadre de la négociation du nouvel accord sur l'Égalité professionnelle (cf. agenda social 2018-2019). D'autre part, des réflexions sont en cours avec le réseau MutElles qui met en avant plusieurs dispositifs : cellule d'écoute, guide pratique et charte. Certains de ces outils sont d'ores et déjà déployés au sein des mutuelles.

Extrait de l'accord en cours de négociation :

Article 7 : Rôle de la branche

Les partenaires sociaux expriment leur profond attachement aux valeurs républicaines desquelles procèdent l'égalité professionnelle et la mixité. A ce titre, ils rejettent toute idéologie discriminatoire niant ces valeurs et hiérarchisant les personnes en raison de leur sexe.

Aussi, nul ne doit notamment faire l'objet d'agissements sexistes dans l'entreprise, de harcèlement ou de violence en raison de son sexe, ni subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante. Les auteurs de tels agissements sont sujets à sanction, le cas échéant pénales.

Les organismes mutualistes sont encouragés à prévenir ce type de faits et à intégrer dans leur règlement intérieur les dispositions adéquates.